

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI LEMBAGA PENDIDIKAN AT-TAQWA SURABAYA

Anisah Nur Aini

Program studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Surabaya
Email: anisahaini@mhs.unesa.ac.id

Supriyanto

Program Studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Surabaya
Email: supriyanto@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di Lembaga Pendidikan At-Taqwa Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel 83 responden. Data di analisis menggunakan program SPSS 21.0. Berdasarkan hasil analisis data pada uji T variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja guru sebesar 0,000, serta variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja guru sebesar 0,037. pada uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 14,267. Nilai signifikan variabel motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru yang diperoleh adalah sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di Lembaga Pendidikan At-Taqwa Surabaya. Adapun besarnya pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru yaitu sebesar 26,3%.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Guru*

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON TEACHER PERFORMANCE AT AT-TAQWA EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF SURABAYA

Abstract

The purpose of this research to find out the influence of work motivation, organizational culture, work motivation and organization culture on teacher performance at At-Taqwa Educational Institutions Of Surabaya. This study uses a quantitative method with a sample of 83 respondents, namely all teachers at the At-Taqwa Foundation Surabaya. The research data was analyzed using the SPSS 21.0 program. Based on the results of data analysis on the T test the variable work motivation partially affects the teacher performance variables by 0,000, and organizational culture variables partially affect the teacher performance variables by 0.037. in the F test shows the Fcount value is 14.267. Significant value of work motivation and organizational culture variables on teacher performance obtained is equal to 0,000. This significant value is smaller than the alpha value of 0.05, thus H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that work motivation and organizational culture together influence the performance of teachers at At-Taqwa Educational Institutions Of Surabaya.. The magnitude of the influence of work motivation and organizational culture on teacher performance is equal to 26.3%.

Keywords: *Work Motivation, Organizational Culture, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai lembaga pendidikan memiliki peran penting dalam menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kualifikasi dan kompetensi tinggi. Sekolah dituntut untuk mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap pembangunan dan peningkatan SDM. Untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut diperlukan kinerja yang baik dari semua komponen di sekolah.

Kinerja menurut Armstrong dan Baron (Wibowo, 2008:2) merupakan hasil pekerjaan yang

mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja pegawai yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Motivasi dan budaya organisasi tidak dapat dipungkiri lagi pengaruhnya dalam kinerja seseorang. Keberhasilan

suatu lembaga baik formal maupun non formal dapat ditentukan atau bergantung pada kinerja orang-orang di dalamnya. Semakin tinggi kinerja maka semakin baik kualitas lembaga tersebut. Hal tersebut sesuai dengan penelitian oleh Mc Clelland, Edward Murray, Miller dan Gordon W (Mangkunegara, 2012: 76) yang menyimpulkan adanya hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pemimpin, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Kinerja merupakan suatu hal yang paling berpengaruh terhadap suatu lembaga, oleh karena itu banyak penelitian yang membahas tentang kinerja salah satunya penelitian yang dilakukan Al Fisqy Kayyash Amaliyah (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Swadhipa Natar. Sementara itu hasil penelitian Mukhamad Sulistiyo (2013) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Agus Salim Semarang. Kedua penelitian tersebut belum mengukur mengenai motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Salah satu lembaga pendidikan formal di Surabaya yang telah terbukti kualitasnya yakni di Lembaga Pendidikan At-Taqwa Surabaya.

Lembaga Pendidikan At-Taqwa Surabaya merupakan suatu lembaga pendidikan yang memiliki tiga unit pendidikan, diantaranya Preschool At-Taqwa Surabaya, SDIT At-Taqwa Surabaya dan SMPIT At-Taqwa Surabaya. Sesuai hasil studi pendahuluan di Lembaga Pendidikan At-Taqwa Surabaya memiliki sistem penilaian guru setiap satu tahun sekali untuk penyesuaian gaji yakni dilihat dari indikator, religi, teaching skill, komunikasi, kepribadian diri sendiri. Untuk indikator penilaian kinerja dari yayasan yakni penilaian dari diri sendiri 10%, dari rekan 20% dan supervisor 70% dalam penilaiannya menggunakan angket (PAST). Lembaga Pendidikan At-Taqwa memberikan pelevelan untuk penilaian kinerja para guru yakni (1) Bellow Standart 0-40; (2) Need Improving 41-55; (3) Setice Factory 56-70; (4) Good 71-85; (5) Very Good 80-100. Adapun data hasil penilaian kinerja guru di Yayasan At-Taqwa Surabaya disajikan dalam tabel 1.1 yang dapat memberikan penjelasan bahwa rata-rata nilai yang diperoleh guru mencapai 71-85 dengan kriteria Good, berikut tabel data hasil penilaian kinerja guru :

Tabel 1.1 Data hasil penilaian kinerja guru di Lembaga Pendidikan At-Taqwa Surabaya

no	Jenjang pendidikan	Kriteria penilaian kinerja				
		VG	G	BS	NI	SF
1	TK	8	11	-	-	-
2	SD	26	41	-	-	-
3	SMP	4	15	-	-	-

Keterangan: Very Good (VG), Good (G), Bellow Standart (BS), Need Improving (NI), Setice Factory (SF)

Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja para gurunya, karena kinerja organisasi merupakan keseluruhan dari kinerja semua unit-unit yang ada dalam organisasi beserta semua individu yang ada dalam organisasi tersebut. Penilaian yang telah ditentukan oleh lembaga merupakan upaya dalam meningkatkan kinerja guru mampu mencapai nilai yang sesuai standart lembaga pendidikan, maka dari itu lembaga menanamkan budaya yang ada di sekolah sebagai motivasi bekerja oleh setiap gurunya.

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk melihat “Pengaruh”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan analisis pada data-data berupa angka yang diolah dengan metode statistik dengan jenis penelitian korelasi dengan bentuk kausal.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah guru di Lembaga Pendidikan At-Taqwa Surabaya.

Tabel 3.1 Jumlah Populasi Guru di Lembaga Pendidikan At-Taqwa Surabaya

TK	19
SDIT	67
SMPIT	19
Jumlah	105

Sumber: Dokumen Profil Sekolah di Lembaga Pendidikan At-Taqwa Surabaya

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* dan menggunakan Rumus Slovin (Riduan, 2005:63) untuk penentuan ukuran sampel, diperoleh hasil 83 untuk banyaknya sampel yang jumlah sampel tersebut kemudian ditentukan secara proporsional dengan rumus:

Tabel 3.2 Jumlah Responden Guru di Lembaga Pendidikan At-Taqwa Surabaya

No.	Guru	Populasi	Jumlah Responden
1	TK	19	$19/105 \times 83 = 15,01$
2	SDIT	67	$67/105 \times 83 = 52,96$
3	SMPIT	19	$19/105 \times 83 = 15,01$
Total			83

Berdasarkan perhitungan sampel di atas, diperoleh hasil sampel sebesar 83 responden. Pengumpulan data pada

penelitian ini menggunakan angket dengan empat pilihan jawaban yakni: 1) Sangat Setuju (SS) = skor 4, 2) setuju (S) = skor 3, 3) tidak setuju (TS) = skor 2, dan 4) sangat tidak setuju (STS) = skor 1.

Pengembangan instrumen yang dilakukan peneliti adalah dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan bantuan program *SPSS for Windows 21.0 Version*. Peneliti melakukan penyebaran skala *tryout* kepada 30 Siswa. Uji validitas menggunakan uji statistic korelasi *product moment* dan rumus *Alpha Cronbach* pada uji reliabilitas. Instrumen dikatakan valid apabila hasil $r \geq 0.361$. Setelah diujicobakan pada 30 responden, dari 97 butir soal, total butir soal yang valid dan reliabel menjadi 81 butir dengan rincian 38 butir pada variabel motivasi kerja, 15 butir soal pada variabel budaya organisasi dan 28 butir soal pada variabel kinerja guru sehingga keseluruhan butir pada skala penelitian boleh digunakan untuk penelitian.

Teknik prasyarat analisis data pada penelitian ini menggunakan dua jenis uji yang terdiri dari dua jenis rumus uji dengan bantuan program *SPSS for Windows 21.0 Version*, yaitu uji prasyarat analisis data yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang bertujuan untuk mengetahui kenormalan dalam pendistribusian data. Uji linieritas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan.

Uji Analisis Data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda, Uji T dan Uji F. Analisis regresi berganda merupakan alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih (X_1) (X_2) (X_3) (X_n) dengan satu variabel terikat. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y' = variabel terikat (nilai yang diprediksikan)
 $X_1 X_2$ = variabel bebas
 a = konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)
 b = koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Dalam penelitian Uji T digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru. Fan untuk Uji F digunakan untuk menguji secara simultan pengaruh motivasi kerja dan budaya

organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program statistik *SPSS for Windows 21.0 Version*. Hasil dari uji prasyarat analisis data adalah variabel motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru berdistribusi normal dan linier. hasil dari uji normalitas residual dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* pada program *SPSS for windows* Versi 21.0 diperoleh bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk *Unstandarized Residual* adalah 0,995 dimana nilainya $> 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data berdistribusi normal karena data memenuhi uji normalitas data dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> 0,05$.

Hasil dari uji linieritas antara variabel motivasi kerja (X) dan kinerja guru (Y) dapat diketahui bahwa nilai signifikan adalah 0,941 yang artinya $p > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X) berhubungan secara linier dengan kinerja guru (Y). Selanjutnya penjabaran hasil uji linieritas antara variabel budaya organisasi (X_2) dan kinerja guru (Y), diketahui bahwa hasil perhitungan taraf signifikansi untuk variabel budaya organisasi dan kinerja guru adalah 0,530 yang artinya (deviation from linearity) adalah $0,530 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan kedua variabel mempunyai hubungan yang linier.

Pengujian multikolinieritas pada penelitian ini menggunakan program *SPSS for windows* versi 21.0. hasil uji multikolinieritas didapatkan nilai Tolerance sebesar 0,968 dan nilai VIF sebesar 1,033. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai Tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 yang dapat diartikan dalam data penelitian tidak terjadi multikolinieritas atau kemiripan antara variabel motivasi kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2).

Dalam penelitian ini analisis regresi ganda pada penelitian ini untuk menguji pengaruh motivasi kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di Lembaga Pendidikan At-Taqwa Surabaya. Hasil analisis data diperoleh nilai persamaan yaitu $Y = 45,380 + 0,279 X_1 + 0,181 X_2$, dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa: 1) Nilai konstanta adalah 45,380. Hal ini berarti bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas yaitu

motivasi kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) maka nilai dari variabel terikat yaitu 45,380.

2) Nilai 0,279 X_1 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa jika nilai variabel motivasi kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan akan menyebabkan peningkatan nilai dari variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) sebesar 0,279 satuan.

3) Nilai 0,181 X_2 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan jika nilai variabel budaya organisasi (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan akan menyebabkan peningkatan nilai dari variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) sebesar 0,181 satuan. Untuk memperjelas hasil dari regresi linier sederhana dapat dilihat dari hasil analisis determinasi. Analisis determinasi dalam regresi sederhana digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y). Tabel berikut adalah hasil dari analisis determinasi, dapat dijelaskan bahwa diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,513 dan koefisien determinasi (R Square) 0,263. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) di Lembaga Pendidikan At-Taqwa Surabaya sebesar 0,263 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama berkontribusi lebih besar terhadap kinerja guru (Y) di Lembaga Pendidikan At-Taqwa Surabaya yakni 26,3% sedangkan 73,7% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Pada penelitian ini, uji T bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) di Lembaga Pendidikan At-Taqwa Surabaya. Penelitian ini diuji kebenarannya menggunakan uji parsial dengan melihat taraf signifikan (p -value), jika taraf signifikan yang dihasilkan dari perhitungan kurang dari 0,05 maka hipotesis dapat diterima, dan sebaliknya apabila taraf signifikan hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Hasil uji T diatas, variabel motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) diketahui nilai t_{hitung} sebesar 4,443. Nilai t_{hitung} ini lebih besar daripada nilai t_{tabel} yakni sebesar 1,99. Sedangkan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari alpha 0,05 dengan demikian H_0 ditolak

dan H_1 diterima, yang artinya adalah variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru. Selanjutnya hasil Uji T untuk variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,125. Nilai t_{hitung} ini lebih besar daripada nilai t_{tabel} yakni sebesar 1,99. Sedangkan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,037. Nilai signifikan ini lebih kecil dari alpha 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya adalah variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru

Pada penelitian ini menggunakan Uji F yang digunakan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di Lembaga Pendidikan At-Taqwa Surabaya, yang dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 14,267. Nilai F_{hitung} ini lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,11. Sedangkan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di Lembaga Pendidikan At-Taqwa Surabaya.

A. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Lembaga Pendidikan At-Taqwa Surabaya ini diperoleh hipotesis, yaitu motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru di Lembaga Pendidikan At-Taqwa Surabaya. Hal tersebut dapat diketahui nilai signifikan (sig) motivasi kerja (X_1) yaitu 0,000 yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, dari hasil tersebut dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dan dapat dilihat dari tanggapan responden yang memberikan nilai positif pada jawaban dalam instrumen, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan oleh sekolah dapat diterima dengan baik oleh seluruh guru di Lembaga Pendidikan At-Taqwa Surabaya.

Hal ini didasarkan pada hasil penelitian variabel motivasi kerja (X1) dengan diperoleh dari 83 responden yang dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menganggap motivasi kerja di Lembaga Pendidikan At-Taqwa Surabaya sangat baik karena responden cenderung memilih angka 3 dan 4 dengan jumlah 95,5% dan variabel kinerja guru sebanyak 97,7% yang artinya motivasi kerja di lembaga pendidikan At-Taqwa Surabaya sudah berjalan dengan baik dan dapat diterima oleh seluruh guru. Dari keseluruhan yang memilih skor 3 dan 4, adapula yang memilih skor 1 sebanyak 0,06% dan skor 2 sebanyak 2,02% mengenai prestasi yang diperoleh setiap individu berbeda dan merasa belum puas dalam pencapaiannya sehingga termasuk dalam motivasi dalam dirinya yang perlu ditingkatkan.

Berdasarkan perhitungan diatas, maka hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja sejalan dengan teori Herzberg menurut Yuwono (2005: 71) yang mengatakan teori ini terdapat efek yang kuat dalam menstimulasi pemikiran dan penelitian motivasi dalam pekerjaan, teori Herzberg juga meningkatkan pemahaman tentang peran motivasi dalam organisasi kerja terhadap hal-hal kecil yang meliputi beberapa hal sebagai berikut yaitu prestasi, pengakuan, pertumbuhan, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, gaji, keamanan, kondisi kerja, kebijaksanaan, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja. Lembaga Pendidikan At-Taqwa Surabaya telah memenuhi kriteria sesuai dengan teori Herzberg yang sehingga cocok digunakan dalam meningkatkan kinerja guru yang mempengaruhi seseorang dalam ketercapaian kinerjanya. Hal ini diperkuat dari hasil penelitian sebelumnya oleh Mc Clelland, Edward Murray, Miller dan Gordon W dalam Mangkunegara (2011: 76) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pemimpin, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Berdasarkan penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dapat membuktikan teori yang sudah ada. Motivasi kerja yang diberikan oleh sekolah dapat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja para gurunya. Hal ini dapat menjadi bahan

pertimbangan dalam pencapaian kinerja yaitu Lembaga lebih memperhatikan bawahannya untuk setiap motivasi yang diberikan untuk para gurunya.

B. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Pendidikan At-Taqwa Surabaya yang menghasilkan hipotesis, yakni budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa nilai taraf signifikan (sig) variabel budaya organisasi (X2) adalah sebesar 0,037 kurang dari syarat taraf signifikan 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha 0,05, maka dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja guru di Lembaga Pendidikan At-Taqwa Surabaya.

Hal ini didasari pada hasil angket yang disebar kepada 83 orang responden, yang menjelaskan sebagian besar responden menjawab skor 3 dan 4 pada dua variabel penelitian. Pada variabel budaya organisasi (X2) responden yang memilih skor 3 dan 4 sebanyak 91,9% dan variabel kinerja guru (Y) responden yang memilih skor 3 dan 4 sebanyak 97,7% yang artinya budaya organisasi yang diterapkan di lingkungan sekolah sangat cocok bagi seluruh guru dalam meningkatkan kinerja guru. Dari keseluruhan yang memilih skor 3 dan 4, adapula yang memilih skor 2 sebanyak 6,02% mengenai peraturan yang ada di sekolah yang masih dilanggar oleh warga sekolah dan perlu adanya perhatian khusus dari atasan dalam menindaklanjuti setiap peraturan yang dilanggar.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka hasil penelitian tentang pengaruh dengan kinerja guru sejalan dengan teori Stolp dan Smith (1995: 78-86) menyatakan bahwa kultur sekolah adalah suatu pola asumsi dasar hasil invensi, penemuan oleh suatu kelompok tertentu saat ia belajar mengatasi masalah-masalah yang berhasil baik serta dianggap valid dan akhirnya diajarkan ke warga baru sebagai cara-cara yang dianggap benar dalam memandang, memikirkan, dan merasakan masalah-masalah tersebut. Dalam hal ini kinerja seseorang bisa meningkat karena organisasi memberikan nilai-nilai yang positif dalam lingkungannya, teori tersebut

juga diperkuat oleh pendapat Robbins dalam Sinembela (2012:5) menjelaskan kinerja individu didefinisikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Berdasarkan hasil penelitian Budaya organisasi yang diterapkan di Lembaga Pendidikan At-Taqwa memberikan pengembangan atau pelatihan untuk para guru yakni outbond yang di dalamnya dimasukkan unsur-unsur islamiknya yang sesuai dengan budaya yang ada di lingkungan Yayasan, dalam hal ini mampu meningkatkan rasa tanggungjawabnya dalam bekerja dan memberikan kontribusi yang baik bagi lingkungan organisasi yang juga memberikan karakter yang baik dalam melakukan setiap tindakan untuk membentuk generasi penerus yang memiliki kepribadian. Mengenai budaya organisasi dalam sebuah organisasi atau dalam lingkup sekolah tidak akan berkembang maju tanpa memperkuat budayanya, setelah budaya kuat maka akan berpengaruh besar terhadap strategi yang dijalankan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dapat membuktikan teori yang sudah ada. Budaya organisasi yang ada di Lembaga Pendidikan At-Taqwa Surabaya dapat berpengaruh meningkatkan kinerja para guru dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dan memberikan rasa nyaman sehingga guru bekerja dengan baik di lingkungan yang baik pula.

C. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Pendidikan At-Taqwa Surabaya yang menghasilkan hipotesis, yakni motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa nilai taraf signifikan (α) variabel motivasi kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) adalah sebesar 0,000 dan 0,037 yang kurang dari syarat taraf signifikan 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari nilai α 0,05, maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja guru di Lembaga

Pendidikan At-Taqwa Surabaya. Beserta diperkuat dari hasil koefisien determinasi bahwa diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,513 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,263. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) yang secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) di Lembaga Pendidikan At-Taqwa Surabaya dan variabel tersebut bersama-sama berkontribusi lebih besar terhadap kinerja guru yakni sebesar 26,3%.

Hal ini didasarkan pada hasil angket yang disebar kepada 83 responden, yang menjelaskan sebagian besar responden menjawab skor 3 dan 4 pada ketiga variabel. Pada variabel motivasi kerja (X_1) sejumlah 95,5%, variabel budaya organisasi (X_2) sejumlah 91,9% dan variabel kinerja guru sejumlah 97,7% yang artinya bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang sangat baik bagi seluruh guru dan dijalankan dengan baik sehingga hal tersebut menambah nilai plus dalam peningkatan kinerja guru.

Teori Herzberg dalam Wibowo (2013: 380) menyatakan bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, sementara pada bagian lain ada pula faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan. Dengan kata lain kepuasan dan ketidakpuasan kerja berhubungan satu sama lain. Faktor-faktor tertentu di tempat kerja tersebut oleh Frederick Herzberg diidentifikasi sebagai hygiene factors (faktor kesehatan) dan motivation factors (faktor pemuas). Dua faktor ini dialamatkan kepada faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, dimana faktor yang mendorong karyawan termotivasi, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Sejalan dengan hasil penelitian yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah sesuai dengan pendapat dari Stolp dan Smith (1995: 44-47) tentang indikator budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah yang mempengaruhi seseorang dalam ketercapaian kinerjanya yakni Artifak atau pembiasaan yang diberikan sekolah, nilai-nilai keyakinan, dan asumsi dalam pemecahan sebuah permasalahan yang dihadapi. Dalam peningkatan kinerja seseorang maka perlu adanya faktor dalam

mempengaruhinya, yakni motivasi dan budaya organisasi.

Penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian sebelumnya oleh Titin Eka (2017) tentang "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun". Persamaan dengan penelitian sebelumnya adalah teknik analisis data yang digunakan, sedangkan perbedaannya adalah subjek penelitian dan penelitian sebelumnya dilakukan di SMK kota Madiun dan hanya menggunakan variabel motivasi kerja, sedangkan penelitian ini dilakukan di tingkat lembaga pendidikan atau sekolah. Hasil dari penelitian juga menunjukkan hasil yang sama yakni motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja seseorang dalam bekerja.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dapat membuktikan teori yang sudah ada. Motivasi kerja dan budaya organisasi di Lembaga Pendidikan At-Taqwa Surabaya dapat mempengaruhi kinerja guru dalam mengemban tanggungjawabnya. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan hal yang sama, yakni motivasi kerja dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam mengerjakan tugasnya. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja guru, bekerja dalam lingkungan yang memberi dukungan motivasi maupun budaya organisasi yang diperhatikan oleh guru dan yang diharapkan oleh guru di sekolah. Di Lembaga Pendidikan At-Taqwa secara bersamaan memberikan memberikan motivasi dan budaya secara bersamaan yakni program yang menonjolkan sisi islamiyahnya dalam pemberian pelatihan dan upgrading mengaji yang nantinya apabila nilai meningkat maka akan diberikan kompensasi atau tunjangan sebagai motivasi yang diberikan atas kinerja yang baik.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu

1. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh pada variabel motivasi kerja (X_1) nilai T_{hitung} sebesar 4,443. Nilai signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,000 nilai tersebut

lebih kecil dari nilai alpha 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di Lembaga Pendidikan At-Taqwa Surabaya.

2. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh pada variabel budaya organisasi (X_2) nilai T_{hitung} sebesar 2,125. Nilai signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 0,037 nilai tersebut lebih kecil dari nilai alpha 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di Lembaga Pendidikan At-Taqwa Surabaya.

3. Berdasarkan hasil data pada uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 14,267. Nilai signifikan variabel motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru yang diperoleh adalah sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di Lembaga Pendidikan At-Taqwa Surabaya. Adapun besarnya pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru yaitu sebesar 26,3%.

Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan, maka saran diberikan kepada pihak-pihak terkait yakni:

1. Kepala sekolah dapat mempertahankan motivasi dan budaya yang sudah ada di sekolah dan lebih memperhatikan kebutuhan yang diinginkan para guru yang dapat memajukan serta mengembangkan sekolah dengan penuh semangat dalam melaksanakan tugasnya.
2. Bagi kepala sekolah, diharapkan lebih memperhatikan bawahannya dalam mengikutsertakan setiap kegiatan-kegiatan yang ada di sekolah serta lebih mendisiplinkan setiap peraturan yang telah dibuat dan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam peningkatan kinerja guru.
3. Peneliti lain, diharapkan untuk melakukan penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan menambah variabel bebas lainnya sehingga membantu untuk meningkatkan kinerja para guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Amaliyah, Al Fisqy. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Yayasan Swadhipa Natar" *Jurnal Manajemen Pendidikan*, vol. 2
- Eka, Titin. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun", *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, Vol 17 No. 02, *Universitas Muhammadiyah Ponorogo*
- Stolp, Stephen dan Smith, Stuart C (1995). *Tranforming School Culture Stories, Syimbols, Values and Leadsr Role*, OR: ERIC, Clearinghouse on Educational Management University of Oregon.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi: Peningkatan Kinerja*. Prentice Hall
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Sinembela, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu

